

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RABANA
ASPALINDO PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Surya Hadi Nugroho

Nim : 212016153

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RABANA
ASPALINDO PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Surya Hadi Nugroho

Nim : 212016153

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

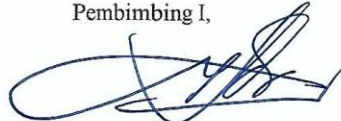
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul : Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja
karyawan di PT Rabana Aspalindo Palembang**

Nama : Surya Hadi Nugroho
NIM : 212016153
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

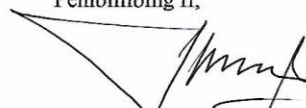
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,



DR. H. M. Idris, SE., M.Si
NIDN: 0213106001

Pembimbing II,




Zawawi Nasution, SE., M.Si
NIDN: 0222045802

Mengetahui,
Dekan

u.b.Ketua Program Studi Manajemen




Zaleha Trihandayani, SE., M.Si

NIDN: 0229057501

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Surya Hadi Nugroho
NIM : 212016153
Konsentrasi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensai dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di PT Rabana Aspalindo Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Palembang, Agustus 2020

Surya Hadi Nugroho

MOTTO :

“SESUNGGUHNYA SESUDAH KESULITAN AKAN DATANG KEMUDAHAN, MAKA KERJAKANLAH URUSAN DENGAN SUNGGUH-SUNGGUH HANYA KEPADA ALLAH KAMU BERHARAP.”

(QS.AL Insyirah,6-8)

“HIDUP ITU GA SEMUDAH MEMBALIK TELAPAK TANGAN TIDAK ADA JALAN SINGKAT ATAU JALAN PINTAS UNTUK MENUAI YANG KAMU TANAM, SADARI YANG KAMU CARI ITU BUTUH DIRANCANG, KECUALI DIETMU HANYA MAKANAN INSTAN.”

(Hindia ~ Jam Makan Siang)

“HIDUP BUKAN UNTUK SALING MENDAHULUI, BERMIMPILAH SENDIRI-SENDIRI.”

(Hindia ~ Besok Mungkin Kita Sampai)

Skripsi ini saya persembahkan khusus kepada:

- **Allah SWT**
- **Kedua orang tuaku, ayah dan ibu tersayang yang selalu mendoakan dan memberi motivasi terbaik untuk saya**
- **Almarhum Bapak saya**
- **Kakak dan adik-adikku tersayang yang selalu meberi bantuan kepadaku**
- **Orang spesialku**
- **Sahabat dan teman-teman yang selalu mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini**
- **Rekan seperjuangan satu angkatan**
- **Almamater**

PRAKATA

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT , atas limpahan rahmat dan kanunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rabana Aspalindo Palembang dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi, namun akhirnya dapat diselesaikan berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Kritik dan saran tentunya dibutuhkan oleh penulis agar penelitian selanjutnya bisa lebih baik lagi.

Penulis sampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang tidak henti-hentinya memberikan doa, bimbingan, arahan, motivasi dan dukungan terutama kepada kedua orang tua tersayang, ayahanda Roni Azlami dan ibunda Nila Indriati yang mana doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini, selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor universitas muhammadiyah palembang.
2. Bapak Drs. H Fauzi Ridwan, M.M selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku ketua study manajemen universitas mahammadiyah palembang.

4. Bapak DR. H. M. Idris, SE., M.Si selaku pembimbing I dan bapak Zawawi Nasution, SE., M.Si selaku pembimbing II, yang tidak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabaran dan keiklasan dengan memberikan yang terbaik.
5. Ibu Kholilah, S.E., M.Si selaku pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palembang yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kakak saya Hanisa, adik-adik saya Maul dan Nia yang selalu memberi dukungan, semangat serta doa dalam membantu penyusunan skripsi ini.
8. Keluarga besar Cemintilan Rahayu yang selalu memberi dukungan, semangat serta doa dalam membantu penyusunan skripsi ini.
9. Sahabat, Teman-teman seperjuangan dan squad KCGK. Okta, Rudi, Ridho, Andre, Andra, Deni, Wahyu, Tania, Valen, Suci dan Dimas yang selama ini telah mewarnai masa perkuliahan. Terima kasih atas dukungan, kerja sama, nasihat dan canda tawa yang selalu diberikan selama ini. Terima kasih telah menjadi teman seperjuangan dari awal masa perkuliahan.
10. Teman dan Sahabat baru pada saat KKN yang tidak dapat penulis sebutkan satu pe rsatu.

11. Wanita spesialku Deli Rizki Aulia yang selama ini telah memberikan motivasi, support, nasihat dan selalu membantu saya dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi orang yang selalu ada dan selalu memberikan semangat tiada hentinya.

12. Teman-teman Manajemen angkatan 2016 Universitas Muhammadiyah Palembang yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu terima kasih telah membagi ilmu dan selalu memberi informasi terkait dengan perkuliahan.

Palembang, Agustus 2020

Surya Hadi Nugroho

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Sampul	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Halaman Prakata	vii
Halaman Daftar Isi	x
Halaman Daftar Tabel	xii
Halaman Daftar Lampiran	xiii
Halaman Abstrak	xiv
Halaman Abstract	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data yang Diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Uji Instrumen	39
H. Analisis Data dan Teknik Analisis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	72
A. Simpulan	72
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pengiriman Aspal	5
Tabel I.2 Data Perkiraan Kompensasi/Bulan	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel III.2 Kerangka Sampel	36
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	50
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Kompensasi	51
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	52
Tabel IV.8 Uji Reliabilitas	53
Tabel IV.9 Kinerja Karyawan	54
Tabel IV.10 Kompensasi	56
Tabel IV.11 Lingkungan Kerja	58
Tabel IV.12 Analisis Regresi Linier Berganda	60
Tabel IV.13 Hasil Uji F	62
Tabel IV.14 Hasil Uji t	63
Tabel IV.15 Koefisien Determinasi	64

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas
- Lampiran : Hasil Uji F, Uji t dan Uji Determinasi (R^2)
- Lampiran : Tabel Nilai r Product Moment, Tabel F dan Tabel t
- Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi
- Lampiran : Surat Keterangan Lunas Pembayaran BPP
- Lampiran : Pernyataan Bebas Plagiat
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat TOEFL
- Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Surya Hadi Nugroho / 212016153 / 2020 / Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rabana Aspalindo Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rabana Aspalindo Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rabana Aspalindo Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 56 orang karyawan, dengan sampel yang diambil sebesar 36 responden dengan menggunakan metode Simple Random Sampling. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan regresi : $Y = 0,939 + 0,505 X_1 + 0,260 X_2 + e$. hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} (21,621) > F_{tabel} (2,47)$, artinya ada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} (3,669) X_1 > t_{tabel} (1,692)$ untuk kompensasi dan $t_{hitung} (2,160) X_2 > t_{tabel} (1,692)$ untuk Lingkungan Kerja, Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mampu berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,1%.

Kata Kunci : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Surya Hadi Nugroho / 212016153/2020 / Effect of Compensation and Work Environment on the Performance of Employees of PT Rabana Aspalindo Palembang.

The formulation of the problem in this study is, is there any influence of Compensation and Work Environment on the Performance of Employees of PT Rabana Aspalindo Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of Compensation and Work Environment on the Performance of Employees of PT Rabana Aspalindo Palembang. The variables in this study are employee performance, compensation and work environment. The population in this study were 56 employees, with a sample taken of 36 respondents using the Simple Random Sampling method. The data used are primary data. The method of collecting data through questionnaires. Analysis of the data used is qualitative and quantitative analysis. The analysis technique uses multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis, showed a regression equation: $Y = 0.939 + 0.505 X_1 + 0.260 X_2 + e$. F test results show $F_{count} (21,621) > F_{table} (2.47)$, meaning that there is an influence of Compensation and Work Environment on Employee Performance. T test results show the value of $t_{count} (3.669) X_1 > t_{table} (1.692)$ for compensation and $t_{count} (2.160) X_2 > t_{table} (1.692)$ for the Work Environment, meaning H_0 is rejected and H_a is accepted which means there is an influence of Compensation (X_1) and Work Environment (X_2) partially on Employee Performance (Y). The results of the coefficient of determination test indicate the variable Compensation (X_1) and Work Environment (X_2) are able to contribute to Employee Performance (Y) of 54.1%.

Keywords: Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance

PENGESAHAN

NO. 259 / Abstract LEMF / VIII / 20_20

Telah di Kerkas oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Suatu organisasi memiliki unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Manusia selalu berfikir dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. (Hasibuan, 2018: 10).

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi menurut Armstrong dan Baron dalam buku manajemen kinerja oleh Wibowo (2016:7). Dengan demikian, kinerja adalah tentang

melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam: menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan dan mendukung program perubahan budaya.

Hubungan karyawan dengan perusahaan adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin perusahaan bertindak sendiri tanpa karyawan, dan tidak mungkin karyawan bekerja tanpa kehadiran perusahaan. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Dan untuk mendorong agar karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan juga merupakan faktor penting suatu perusahaan untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Artinya hasil kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Karyawan yang berkinerja baik tentu

kompensasinya akan meningkat yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula bagi mereka yang kinerjanya kurang baik tentu tidak akan memperoleh tambahan kompensasi, bahkan bukan tidak mungkin kompensasinya dikurangi karena tidak dapat mencapai standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Maka dari itu kompensasi dapat dikatakan menjadi salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat berkinerja dengan baik, minimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan juga akan berjalan dengan baik. Karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan berkonsentrasi menyelesaikan tugasnya dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang nyaman maka akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat

bekerja, misalnya: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, suhu, udara, penerangan, dan lain-lain.

Melihat dari beberapa faktor tersebut, kondisi serupa terjadi di PT Rabana Aspalindo Palembang yang merupakan perusahaan yang berkecimpung dibidang supplier Aspal Penetrasi 60/70. Perusahaan ini melayani pembelian skala besar dan skala kecil inklude dengan pengiriman keseluruh plosok daerah Indonesia sesuai permintaan konsumen.

Pada saat pembakaran dan penyimpanan aspal kedalam tanki dan gudang penyimpanan terdapat beberapa karyawan yang kurang teliti dan cermat seperti menutup dengan rapat tangki penyimpanan aspal dalam memperhitungkan pengisian dan penyimpanan aspal yang berdampak pada menurunnya kualitas aspal yang akan dijual kepada konsumen. Kemudian apabila sedang memiliki pesanan terdapat beberapa karyawan yang belum mencapai standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dimana seharusnya pesanan aspal dapat terkirim dua ratus lima puluh ton aspal per bulan, sedangkan karyawan hanya dapat mengirim sebanyak dua ratus ton sampai dua ratus dua puluh ton aspal saja. Hal tersebut menjadi keluhan beberapa pelanggan dikarenakan pesanan yang diinginkan oleh buyer belum mencukupi. Oleh karna itu, perusahaan diharuskan memenuhi standar yang diinginkan oleh buyer, baik dari segi kualitas dan kuantitas. Hal ini ditandai dengan kemampuan karyawan yang dapat dilihat dari hasil kerja berikut:

Tabel I.1
Data Pengiriman Aspal PT. Rabana Aspalindo periode Febuari-Juli 2019

Bulan	Jumlah
Febuari	247 Ton
Maret	254 Ton
April	221 Ton
Mei	234 Ton
Juni	228 Ton
Juli	219 Ton

Sumber : PT. Rabana Aspalindo Palembang

Mengingat perusahaan memasok dan mengirim aspal, aspal yang akan dikirim kepada pemesan kerap mengalami keterlambatan, dimana seharusnya aspal terkirim selama satu sampai dua hari sedangkan aspal sampai ke penerima di hari ketiga bahkan sampai hari keempat, hal ini menyebabkan aspal menjadi sedikit mengeras/membeku dan kualitas aspal jadi menurun.

Tabel I.2
Data Perkiraan Kompensasi/Bulan Karyawan PT Rabana Aspalindo Palembang Tahun 2019

Jabatan	Gaji	Tunjangan	Asuransi
Kepala Cabang	Rp.6.000.000	Rp.500.000	Rp.120.000
Kepala Terminal	Rp.5.400.000	Rp.500.000	Rp.120.000
Kepala Keuangan	Rp.5.400.000	Rp.500.000	Rp.120.000
Kepala Penjualan	Rp.5.400.000	Rp.500.000	Rp.120.000
Asisten Kepala Kantor	Rp.4.000.000	Rp.400.000	Rp.120.000
Operator	Rp.3.000.000	Rp.250.000	Rp.120.000
Kasir, Invoice Control	Rp.3.000.000	Rp.250.000	Rp.120.000
Biling, ADM Penjualan	Rp.3.000.000	Rp.250.000	Rp.120.000
Driver	Rp.1.900.000	Rp.150.000	Rp.120.000
Security	Rp.1.900.000	Rp.150.000	Rp.120.000
Office Boy	Rp.1.900.000	Rp.150.000	Rp.120.000

Sumber : PT. Rabana Aspalindo Palembang

Tabel diatas merupakan data perkiraan dari pembulatan nominal rupiah upah/gaji pokok karyawan. Data tersebut mewakili gambaran dari kompensasi PT Rabana Aspalindo Palembang jika dilihat dari indikator gaji pokok yang diterima. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah upah/gaji tersebut apakah mengindikasi kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan upah/gaji yang diterima. Data tersebut menunjukkan bahwa masih ada karyawan dengan jabatan driver, security dan office boy dengan pendapatan gaji bersih dibawah UMK Palembang tahun 2019, yaitu sebesar Rp. 2.917.200. Permasalahan ini akan menjadi bahasan penelitian untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun beberapa karyawan yang mengharapkan tunjangan berupa liburan bersama karyawan lain yang ditanggung oleh perusahaan. Hal tersebut perlu dilakukan agar hubungan para karyawan terjalin baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun karyawan yang sering lembur namun tunjangan lembur yang diberikan perusahaan pun sering mengalami keterlambatan pemberian selama satu sampai dua bulan dikarenakan tunjangan yang diberikan tidak terjadwal akan diberikan kepada karyawan. Hal tersebut menjadi keluhan beberapa karyawan dikarenakan karyawan tersebut sering bekerja lembur beberapa kali dalam sebulan akan tetapi tunjangan yang diberikan perusahaan kerap mengalami keterlambatan.

Melihat dari lingkungan kerja yang memiliki lokasi kantor yang berdekatan dengan gudang penyimpanan aspal yang menimbulkan bau aspal yang kurang sedap. Hal tersebut menyebabkan sirkulasi udara menjadi kurang baik dan

membuat konsentrasi karyawan menurun. Suara bising pun kerap terdengar dikarenakan lokasi gudang yang berdekatan yang menyebabkan karyawan yang bekerja merasa terganggu. Mesin-mesin dan alat berat saat berlangsungnya proses pengisian aspal yang berada di gudang pun kerap menimbulkan getaran mekanis yang frekuensinya tidak teratur menyebabkan karyawan yang berada di kantor menjadi kurang konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya.

Dari latar belakang yang telah diuraikan, penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui lebih lanjut apakah ada pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rabana Aspalindo Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rabana Aspalindo Palembang?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Rabana Aspalindo Palembang?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rabana Aspalindo Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rabana Aspalindo Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja di PT Rabana Aspalindo Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di PT Rabana Aspalindo Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Untuk mengetahui salah satu informasi tentang masalah yang terjadi di PT Rabana Aspalindo Palembang khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, M, I. (2011). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)* (ketujuh). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (22nd ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi* (ketiga). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurchayati, Rooswidjajani, H. B. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur)*. 3(2), 17–24.
- Priansa, donni, juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (3rd ed.). Bandung: cv. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suharyanto, E. N. dan H. P. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur*. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*. 13(2), 187–200.
- Syofian, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Depok: PT.Rajagrafindo Persada.